

令和3年度 教職大学院派遣研修 研究報告書

派遣者番号	管R3K04	氏名	羽田 和生
研究主題 —副主題—	中学校教員の働き方改革による持続可能な学校教育を目指して —学び続ける教員であるために—		
派遣先	玉川大学 教職大学院	担当教官	伊藤 美紀
所属	稲城市立稲城第四中学校	所属長	梅原 郁雄

キーワード：働き方改革 アンケート インタビュー 多忙化 やりがい

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

教員の「働き方」について、文部科学省は、1966年度に初めて公立小中学校の教員を対象として「教員勤務実施調査」を実施した。同調査は、約40年ぶりとなる2006年度、そして2016年度にも実施した。

1966年度の調査では、中学校教員の月残業時間は約8時間であった。2006年度の調査では、月残業時間は約34時間となり、この時点で約4倍の増加となった。また、2016年度の調査では、小学校が33.5%、中学校では57.7%の教員が、厚生労働省が定める過労死ラインと言われる月80時間以上の残業をしていることが明らかとなった。

このような現状に加え、2017年度には小学校・中学校、2018年度には高等学校の学習指導要領が改訂され、それに伴い、新しい学習内容やGIGAスクール構想に伴うICTを活用した授業づくりが求められている。

そこで、教員の仕事が十分に精選され、勤務時間削減を実現し、自己研鑽に努め、専門性向上を図れる現場作りを目指し、教員の自己効力感を高める働き方に関しての知見を得ることを考えた。本研究では、働き方改革の進捗状況や取組状況を調査し、持続可能な学校教育を目指す手だての一助とするという視点から、教員の課題意識を明らかにすることを試みる。

また、教員の資質・能力の向上を行う時間を確保するためには、物理的に時間が必要となってくる。その時間を確保するためには、働き方改革を通じて、時間の確保を行う必要がある。

以上のような実態を少しでも改善するため、「中学校教員の働き方改革による持続可能な学校教育を目指して—学び続ける教員であるために—」をテーマに研究を行った。

2 研究の方法

(1) 先行研究からの知見収集や行政施策

- ア 先行研究や文献の知見収集
- イ 各種調査や施策の分析

(2) 学校への質問紙及びインタビュー調査

- ア 都内市立小学校12校、区立小学校4校の計16校の教員を対象に、以下の項目を中心とした計26項目の意識調査を行った。
 - (ア) これまでの働き方改革の中で効果があったもの、なかったもの
 - (イ) 教員はどこに負担感を感じているか

- (ウ) 教員は学ぶ意欲をもっているのか
- (エ) コロナ対応で働き方が変わったこと
- イ 都内市立小学校の6校の校長を対象に、「働き方改革推進に関わる意識」について。以下の内容でインタビュー調査を行った。
 - (ア) 文部科学省が示しているような「働き方改革」と現場とのギャップ
 - (イ) 今後、「働き方改革」を進める上での課題
 - (ウ) 「働き方改革」を進めるために、教員自身も「働き方」について意識を変えていかなければならないと思うが、どのような意識をもって取り組むか
 - (エ) 今後、「働き方改革」として、学校現場を変えるのに最も意識することは何か
 - (オ) 「働き方改革」のゴールはどこか

3 研究の結果

(1) アンケート調査結果より

「働き方改革」の進捗状況の意識について、「働き方改革が順調に進んでいるか」に対する否定率は、管理職46%、教員80%であった。特に、教員は強い否定を示す「そう思わない」が30%を超えているが、管理職は強い否定は0%であった。このことから、管理職、教員間で「働き方改革が順調に進んでいるかどうか」についての意識の差があることが考えられる。

「働き方改革」の取組状況については、75%の教員が部活動への取組について、56%の教員が保護者対応の取組に課題があると感じていた。効果があったとされる取組については77%の教員が「留守番電話の導入」、53%の教員が「部活動指導員の導入」に効果があったと感じていた。このことから、部活動については効果がある取組がされているものの、現状ではまだまだ大きな解消には至っていないことが分かった。また、働き方改革の取組として、効果がなかったとされるものとしては、58%の教員が「タイムカードの導入」、36%の教員が「特定の曜日を定時で帰宅する」などを指摘した。主にタイムマネジメントに関わる部分が多いため、筆者は教員の仕事に関するタイムマネジメントの意識に課題があると感じた。

各教員の仕事量が適切かについて、管理職を除く職層の中では、主任教諭の否定率82%が最も高い数値を示した。さらに強い否定を表す「そう思

わない」が33%を占めていたことから、主任教諭が負担感を多く感じていると考えられる。また、主幹教諭（指導教諭）の否定率は62%、そのうち「そう思わない」は8%であり、職層による認識の違いが表れた。原因としては、仕事にやりがいを感じているかどうかと考えられる。主幹教諭（指導教諭）は、学校運営に携わり、各分掌の長として活躍していることから、直接学校運営に携わっているという意識がやりがいにつながり、負担感減少の一助となっている可能性がある。このことから、「働き方改革」を進めるに当たり、やりがいの尊重は重要な位置付けになる可能性があることが分かった。

(2) インタビュー結果より

校長インタビューを通じて多くの校長が以下の三つを共通して感じていたことが分かった。

第一に、仕事に対して教員の負担をなるべく軽減し、ワークライフバランスのとれた健康的な環境にしたいという想いが見られたことである。教員が健康だからこそ教育の質が高まり、子供にとって良い環境になっていくと考えていることが分かった。そのためには、ICTの活用が必須であり、ICT機器の使い方を覚える負担はあるが、活用方法を身に付ければ、授業準備や校務分掌等を効果的・効率的に行えると考えていることが分かった。

第二に、教員のタイムマネジメント能力の向上の必要性も訴えていたことである。教員の働き方の風土として、いくらでも「残業ができる」という意識を変革することが必要である。仕事を時間内に終わらせようとする意識や、先を見通した計画性のある仕事の進め方が今後の教員には求められる。

第三に、学校の工夫だけでは働き方改革推進には限界があるということである。平成31年、文部科学省の学校における働き方改革推進本部から示された「公立学校における働き方改革の推進」では、「学校の伝統として続いているが、必ずしもこれらの業務については適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を削減する」ことについて述べられている。しかし、実際には学校以外に担う機関・団体が存在しないため、削減は難しいという考えがあった。また、仕事の偏りに対しても、授業時数上限の改善や教員の定数増加など制度上の問題から抜本的に変えていかなければならない側面があると指摘した。

4 研究の考察

近年、新型コロナウイルス感染症対策に迫られる中、各学校で働き方改革が飛躍的に進んだ。多くの学校で、実情と照らし合わせ、文部科学省が推奨するような働き方改革を工夫して取り組んでいる。しかし、教員の負担感が解消されない現状を踏まえ、今後の働き方改革には以下の4点が重要であると提

案する。

第一は、業務の削減時間等の可視化である。業務の精選で実際に何時間削減されたか、また、時間としては軽微でも負担感が解消されたものについて可視化・整理することが重要である。業務の削減時間を数値で確認、あるいは文言で確認・整理することにより、働き方改革が自分にどのように影響しているかを捉え、削減された時間をどのように使っているかをメタ認知することが大事である。

第二は、教員の意識改革である。アンケート結果の⑭の「あなたは退勤時間を意識していますか」からも約45%の教員が時間を気にせず仕事に取り組んでいることが分かった。また、第一の業務の可視化と合わせて繁忙期の洗い出しと共有を行うことによって、自分のペースで年間を通じて仕事ができたり、計画性をもって仕事に取り組んだりする能力が重要になる。働き方改革は業務の精選等の仕事環境が変化するだけでなく、タイムマネジメント等の教員自身に求められる能力を向上させることで、相乗効果を生じると考える。

第三は、教員のやりがいの尊重である。負担感の捉え方として働きがいも重要な要素となる。アンケート結果の⑬「あなたの仕事量は適切だと感じていますか」の職層別分析から、教諭の中で「そう思わない」の割合が教諭20%、主任教諭33%、主幹・指導教諭が8%となり、主幹・指導教諭が最も低い数値を示した。このように主幹教諭は学校運営上の仕事に携わる関係上、他の教諭に比べ仕事量は比較的多いにも関わらずこのような結果になったのは、学校運営に直接関わる仕事内容が多いため、やりがいを感じやすいことがその要因であると推察する。また、アンケート結果からも分かるように、教員の学ぶ意欲は高い。学校の実情と地域の特性、教員の風土等を鑑みて実施していくことが、持続可能な学校教育につながる。

第四は、人材育成と働き方改革の相互関係である。校長インタビューでもあったように、若手教員の働き方に対する正しい意識付けを行うことが持続可能な学校教育には必要である。また、アンケート結果の⑬「あなたの仕事量は適切だと感じていますか」から職層によっても負担感が大きく異なることが分かった。特に主任教諭の層がもっとも負担感を感じている。このミドルリーダーである主任教諭の人材育成をどのように行うかは重要な要素となると考える。

5 今後の展望

「働き方改革」の捉え方は、社会的背景と共に、その意味合いは変化してきている。時代に応じて変化する「働き方改革」をどのように進めていくべきかを考えることは、学校教育を持続させるためにはとても重要な課題である。今後、本研究の結果を現場で実践していく。